

**PLAN D'ACTION RÉGIONAL D'EMPLOI-QUÉBEC
2008-2009**

**RÉGION DU
NORD-DU-QUÉBEC**

DIRECTION RÉGIONALE DU NORD-DU-QUÉBEC

Direction

Ghislain Desjardins
Directeur régional

Coordination, recherche et rédaction

Équipe de la planification et du partenariat, Direction régionale du Nord-du-Québec

Renée Claude Baillargeon
Directrice du soutien aux opérations,
de la planification et du partenariat

et

Marie-Thérèse Salhab
Agente de recherche et de
planification socio-économique

Révision et mise en page

Marjolaine Daigle
Responsable des communications

Note : Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les hommes que les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et les tableaux.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Numéro ISBN : 978-2-550-52045-0 (version imprimée)
978-2-550-52046-7 (site Internet)

Numéro ISSN : 1916-4165 (version imprimée)
1916-4173 (site Internet)

PRÉSENTATION

Mesdames,
Messieurs,

Le présent plan d'action régional s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Ce plan tient compte aussi des priorités découlant de la vision organisationnelle d'Emploi-Québec, touchant notamment l'intégration au marché du travail des personnes sous-représentées sur le marché du travail; le renforcement de l'incitation au travail; l'instauration d'un réel continuum de services aux individus axé vers l'emploi; la consolidation des services aux entreprises; et le virage vers des modes de prestation de services en ligne, lorsque cela est approprié, dans une optique de modernisation et d'accessibilité accrue.

La réalisation du Plan d'action 2008-2009 s'amorce sous le signe du Pacte pour l'emploi rendu public le 18 mars 2008. Cette initiative vise à mobiliser les entreprises, les syndicats et les groupes communautaires dans un effort concerté pour répondre aux besoins grandissants de main-d'œuvre dans le contexte du vieillissement de la population du Québec, en favorisant l'amélioration des compétences des travailleurs et l'emploi des personnes éloignées du marché du travail ou qui y sont sous-représentées, tels les prestataires de l'aide sociale, les immigrants et les personnes handicapées. La mise en œuvre du Pacte pour l'emploi reposera sur un engagement réciproque des entreprises, des partenaires et d'Emploi-Québec. Les grandes lignes du Pacte pour l'emploi feront bientôt partie intégrante de tous les plans d'actions régionaux.

Conformément aux dispositions légales, le Plan d'action régional 2008-2009 a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie, par la Commission des partenaires du marché du travail et finalement par le ministre responsable de l'Emploi.

Michèle Perron
Présidente du CRPMT de la Jamésie

Ghislain Desjardins
Directeur régional d'Emploi-Québec
et secrétaire du CRPMT de la Jamésie

TABLE DES MATIÈRES

Présentation, mot de la présidente et du directeur régional	i
La mission, les clientèles et les services	1
Le Pacte pour l'emploi	3
Les assises du Plan d'action régional 2008-2009	12
Le portrait du marché du travail	13
Les orientations, les axes d'intervention et les stratégies régionales.....	26
Orientation 1 Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Jamésiennes et Jamésiens	28
Orientation 2 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.....	29
Orientation 3 Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.....	30
Orientation 4 Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.....	31
Les cibles de résultats 2008-2009	33
Le budget régional	35
Annexe A Objectifs additionnels liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011.....	36
Annexe B Structure organisationnelle d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec.....	37
Annexe C Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie.....	38

LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES

La mission

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

La gestion désormais unifiée des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale permettra d'optimiser les ressources disponibles pour l'intégration en emploi des prestataires de l'aide financière de dernier recours et des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi. Pour ce faire, le personnel assurera un continuum de services orienté vers l'emploi, une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité ainsi qu'une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins de la clientèle. Ainsi, Emploi-Québec participe à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Emploi-Québec considère que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Elle estime également que la participation au marché du travail du plus grand nombre de ces personnes s'avère essentielle pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent la faible croissance et le vieillissement de la population. Les bénéfices attendus concernent autant le niveau de vie de sa population que l'équilibre du marché du travail et le maintien de la capacité du gouvernement de financer ses programmes sociaux et d'aider les plus démunis.

Les clientèles

Les interventions d'Emploi-Québec touchent l'ensemble de la main-d'œuvre de son territoire ainsi que les entreprises, en partenariat avec divers intervenants du marché du travail. Ses actions sont dirigées, entre autres, vers les personnes à la recherche d'un emploi, principalement celles qui courent un risque de chômage prolongé et celles dont les emplois sont menacés. De plus, Emploi-Québec intervient auprès des personnes et des familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins et apporte une aide et un accompagnement pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

En outre, Emploi-Québec soutient, par divers programmes et mesures, les entreprises où des emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés, qui éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent développer les compétences de leur personnel.

Les services

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. L'agence offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies ainsi qu'un soutien à leur insertion sociale et socioprofessionnelle.

LE PACTE POUR L'EMPLOI

La confluence de plusieurs facteurs fait du paysage démographique, social et économique actuel, le moment idéal pour déployer le Pacte pour l'emploi : un projet de société mobilisateur destiné à favoriser une meilleure adéquation entre les bassins de main-d'œuvre disponible et les besoins des entreprises.

Fort de l'idée selon laquelle l'emploi est le meilleur garant de la richesse individuelle et collective, le Pacte pour l'emploi constitue un engagement manifeste du gouvernement pour relever les défis du marché du travail des prochaines années. Ainsi, les ressources consacrées par le gouvernement en matière d'emploi, de main-d'œuvre et de formation seront bonifiées afin d'ajouter plusieurs moyens d'action concrets.

Tel qu'annoncé par le gouvernement, ces moyens s'inscrivent dans les planifications des ministères concernés et viennent élargir les efforts déployés autour de quatre piliers communs et neuf actions. L'articulation du Pacte repose sur les acteurs régionaux qui en constituent l'un des piliers. Les différentes mesures sont autant de moyens mis à la disposition de la région. Comme le prévoit le présent plan d'action, Emploi-Québec et les partenaires régionaux verront à utiliser ces mesures de la façon la plus efficace afin de répondre aux besoins identifiés. Les résultats attendus sont traduits dans les diverses cibles se trouvant au présent plan d'action régional. On retrouve aussi en annexe la part estimée pour la région des objectifs additionnels liés au Pacte pour l'emploi pour la période 2008-2011.

PREMIER PILIER – INVESTIR DANS LE POTENTIEL DES PERSONNES : UN GESTE QUI RAPPORTE

ACTION 1 - MIEUX PRÉPARER ET FORMER LA MAIN-D'ŒUVRE

LE GOUVERNEMENT ENTEND MIEUX PRÉPARER ET FORMER D'AVANTAGE LA MAIN-D'ŒUVRE

Deux nouveautés : l'initiative Démarcheurs d'emploi et le Passeport-emploi

L'initiative Démarcheurs d'emploi permettra d'accompagner pendant six mois des prestataires des Programmes d'assistance sociale dans leur démarche vers l'emploi. Par la suite, un accompagnement en emploi d'une durée d'une année leur sera offert afin de les maintenir en emploi. Deux catégories de prestataires seront ciblées : les nouveaux demandeurs et les personnes qui participent de façon répétitive à ces programmes. Ces derniers seront soutenus par des experts de l'insertion professionnelle et bénéficieront d'une allocation de 90 \$ versée pour chaque période de deux semaines.

La deuxième nouveauté, Passeport-emploi, permettra à tous les participants et participantes des mesures et services d'Emploi-Québec d'obtenir sur demande leur Passeport ; une carte de visite à l'intention d'éventuels employeurs qui décrira leurs compétences particulières, leurs expériences de travail, ainsi que l'aide qu'Emploi-Québec leur apportera dans le but de soutenir leur intégration en emploi.

Deux mesures-clés plus accessibles : Projets de préparation à l'emploi et Mesure de formation de la main-d'œuvre

Un accroissement du nombre de participants et participantes au Projet de préparation à l'emploi et à la Mesure de formation de la main-d'œuvre permettra de mieux répondre à la demande des personnes dont l'intégration en emploi suppose une formation, la mise à jour de connaissances ou le développement de compétences.

Une portée plus large pour la mesure Subventions salariales

La mesure Subventions salariales, qui consiste dans le versement aux entreprises d'une partie du salaire d'une personne éloignée du marché du travail qu'elles embauchent, sera bonifiée et son utilisation accrue. En plus du remboursement d'une partie du salaire du nouvel employé, l'entreprise pourra désormais se voir rembourser une portion des frais d'accompagnement encourus afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi d'un nouvel employé. Le salaire du travailleur qui accompagne le nouvel employé dans l'exécution de ses fonctions sera admissible à ce remboursement. Des mesures pour mieux contrer le décrochage scolaire

Des mesures pour mieux contrer le décrochage

En partenariat avec les entreprises du milieu, des projets de conciliation travail-études seront instaurés pour permettre à de jeunes décrocheurs de compléter une formation de base tout en occupant un emploi.

La lutte contre le décrochage scolaire sera intensifiée par un repérage plus systématique des personnes qui abandonnent leurs études sans qualification et une intervention plus rapide auprès des élèves à risque élevé de décrochage.

Mieux former et préparer davantage la main-d'œuvre signifie enfin faire en sorte que les personnes reçoivent un accompagnement plus soutenu de la part des services publics d'emploi, des commissions scolaires et des organismes partenaires de l'État travaillant en développement de l'employabilité.

ACTION 2 – BONIFIER LE SOUTIEN FINANCIER LIÉ AUX MESURES ET SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

LE GOUVERNEMENT BONIFIERA SUBSTANTIELLEMENT LE SOUTIEN FINANCIER DES PERSONNES QUI PARTICIPENT AUX MESURES ET SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Une allocation d'aide à l'emploi bonifiée

Inchangée depuis 1997, l'allocation d'aide à l'emploi sera augmentée de 50 %, passant de 30 \$ à 45 \$ par semaine, soit près de 200 \$ par mois. Cette allocation est notamment offerte aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la Mesure de formation de la main-d'œuvre et aux Projets de préparation à l'emploi.

Également, les frais d'appoint versés aux prestataires de l'assistance sociale qui participent à la mesure Services d'aide à l'emploi seront haussés de 50 %, passant de 6 \$ à 9 \$ par jour.

L'allocation d'aide à l'emploi : une portée plus large

Les personnes sans soutien public du revenu pourront maintenant recevoir une allocation d'aide à l'emploi lorsqu'elles participent aux Projets de préparation à l'emploi. Selon certaines conditions, ces personnes ont actuellement accès à cette aide financière pour la Mesure de formation de la main-d'œuvre.

Une nouvelle allocation pour les chefs de famille monoparentale

Une allocation supplémentaire de 25 \$ par semaine sera créée à l'intention des chefs de famille monoparentale participant à une mesure donnant droit à l'allocation d'aide à l'emploi. Il s'agit là d'une mesure incitative supplémentaire qui reconnaît les obstacles particuliers auxquels font face les personnes assumant seules les responsabilités parentales.

ACTION 3 – FACILITER LES ÉTUDES QUALIFIANTES ET L'ACCÈS AUX PROFESSIONS

LE GOUVERNEMENT FACILITERA LA POURSUITE DES ÉTUDES QUALIFIANTES ET L'ACCÈS AUX PROFESSIONS

Les règles de financement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport seront assouplies et bonifiées de façon à faciliter l'accès à des mises à niveau scolaires, en particulier pour les personnes immigrantes détenant un diplôme étranger.

Le regroupement des formations d'un même domaine pour lesquelles le nombre d'inscription est insuffisant pour créer un programme particulier sera favorisé à l'intention des personnes immigrantes.

La priorité de prestation, par les cégeps, sera accordée aux formations qualifiantes d'appoint prescrites par les ordres professionnels aux personnes immigrantes.

De plus en plus de passerelles entre la formation professionnelle et la formation technique (ex. : DEP/DEC) et entre les formations moins et plus spécialisées seront instaurées.

ACTION 4 – DES MESURES POUR DES GROUPES SPÉCIFIQUES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA LES MESURES SPÉCIFIQUES À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES, DES PERSONNES IMMIGRANTES ET DES PERSONNES MEMBRES D'UNE MINORITÉ VISIBLE

À l'intention exclusive des personnes handicapées : trois actions concrètes

Première action : Fort des enseignements tirés de la consultation menée dans différentes régions du Québec, le gouvernement rendra publique sous peu la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Cette stratégie rassemble pour les cinq prochaines années une soixantaine de mesures visant à améliorer de façon substantielle la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. Le Pacte pour l'emploi contribue à renforcer trois mesures particulières destinées à stimuler l'embauche et la qualification des personnes handicapées.

Deuxième action : augmenter l'accessibilité de la mesure Contrat d'intégration au travail.

Troisième action : créer de nouveaux emplois en entreprise adaptée.

Bonification du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail

Le crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail de 30 % accordé aux employeurs qui engagent des étudiants stagiaires sera bonifié au profit des personnes immigrantes et des personnes handicapées, et ce, dans le but de favoriser l'acquisition d'une première expérience de travail. Aussi, le nombre d'heures de supervision accordées à une personne handicapées sera doublé. Pour ces deux clientèles, le niveau du crédit d'impôt sera porté à 40 %, faisant passer le crédit d'impôt maximal de 225 \$ par semaine à 420 \$ pour les personnes handicapées et de 225 \$ par semaine à 300 \$ pour les personnes immigrantes.

À l'intention exclusive des personnes immigrantes et des membres d'une minorité visible : viser l'acquisition d'une expérience de travail québécoise

Le Plan de mesures pour renforcer l'action du Québec en matière d'intégration, d'accès à l'emploi et de francisation, intitulé *Pour enrichir le Québec – Franciser plus, intégrer mieux*, est une dimension du Pacte pour l'emploi. Ce plan s'inscrit en continuité avec le Plan d'action 2004-2007 *Des valeurs partagées, des intérêts communs*.

Une des contributions les plus attendues vise à élargir l'accessibilité au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi. Ce programme constitue un encouragement intéressant pour favoriser l'emploi de personnes immigrantes ou membres d'une minorité visible par les PME, notamment en offrant un accompagnement pour favoriser une intégration réussie dans leur milieu de travail.

DEUXIÈME PILIER – VALORISER LE TRAVAIL : UNE CARTE MAÎTRESSE

ACTION 5 – FAVORISER LE BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE

LE GOUVERNEMENT FAVORISERA LE BIEN-ÊTRE ÉCONOMIQUE PAR LE TRAVAIL

Deux nouveautés : le supplément à la Prime au travail et la Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi

Pour favoriser le retour au travail des prestataires d'assistance sociale de longue durée, un montant mensuel de 200 \$ sera versé à titre de supplément à la Prime au travail. Ce montant sera versé pour une période maximale de 12 mois et bénéficiera, d'ici 2011, à près de 33 000 prestataires qui intégreront un emploi.

Dans le but de reconnaître les obstacles particuliers que doivent rencontrer les personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi, notamment les personnes handicapées, une nouvelle Prime au travail à leur intention sera mise en place, en remplacement de la Prime au travail actuelle. Pour une personne seule, la nouvelle Prime au travail fera passer l'aide maximale annuelle de 381 \$ à 1 003 \$. Plus de 10 000 ménages bénéficieront annuellement de cette mesure.

Davantage de souplesse dans le versement de la Prime au travail

Dès juin 2009, les ménages sans enfants pourront bénéficier du versement anticipé de la Prime au travail, comme c'est le cas actuellement pour les familles. Sur demande, les ménages sans enfants pourront ainsi recevoir jusqu'à 75 % de la Prime au travail estimée répartie trimestriellement.

Pleine indexation de la déduction fiscale pour les travailleurs et les travailleuses

Le montant actuel de la déduction pour les travailleurs et les travailleuses de 1 000 \$ sera indexé annuellement au taux d'indexation du régime d'imposition des particuliers, et ce, à compter de l'année d'imposition 2009.

Davantage de moyens pour favoriser l'incitation au travail

L'implication du gouvernement du Québec dans la restructuration de la prestation fiscale pour le revenu de travail du gouvernement fédéral a permis d'adapter celle-ci aux besoins spécifiques des travailleurs et des travailleuses du Québec en matière d'incitation au travail, notamment par le versement d'une aide financière plus importante aux personnes à faible revenu vivant seules.

Un nouvel outil d'information : le simulateur en ligne du revenu disponible

Des consultations menées auprès de prestataires des Programmes de l'assistance sociale ont mis en lumière leur méconnaissance des avantages financiers à occuper un emploi. Dans le but de mieux les informer et poursuivant son objectif d'accroître et de favoriser l'incitation au travail, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale mettra en ligne un outil Web permettant de calculer facilement et rapidement l'avantage financier à travailler, notamment par rapport à l'aide financière de dernier recours. Le simulateur sera destiné à l'ensemble des citoyens, ainsi qu'aux intervenants des centres locaux d'emploi et des organismes d'accompagnement.

Cet outil convivial pourra s'adapter aisément à une multitude de situations familiales et économiques. L'utilisateur pourra notamment, d'un seul clic de souris, obtenir des informations générales et détaillées sur les divers programmes destinés aux citoyennes et aux citoyens désirant intégrer le marché du travail.

Mobiliser et convaincre par une campagne de communication

Une vaste campagne de communication sera déployée entre 2008 et 2011. Celle-ci valorisera l'apport que représente le travail dans une perspective individuelle et collective, et visera à créer des conditions favorables à l'accueil en emploi d'une clientèle appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-utilisés.

À l'intention des travailleuses et travailleurs âgés

Des modifications à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite seront proposées à l'Assemblée nationale au cours de 2008 afin de permettre à certaines travailleuses et à certains travailleurs âgés de 55 ans et plus de poursuivre leur vie active tout en recevant leur rente de retraite et en ayant, en plus, la possibilité de bonifier cette dernière.

Agir sur le salaire minimum

Enfin, dans le but de rendre le travail plus payant et plus attrayant, le taux général du salaire minimum passera de 8 \$ à 8,50 \$ l'heure à compter du 1^{er} mai 2008 au Québec. Il s'agit là de la hausse annuelle la plus importante enregistrée depuis 1975.

ACTION 6 – SOLUTIONS DE RECHANGE POUR LES JEUNES PRESTATAIRES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA SES ACTIONS VISANT À OFFRIR UNE SOLUTION DE RECHANGE AUX JEUNES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

Une nouvelle initiatives: Découvrir

Découvrir, c'est avant tout découvrir un métier, une profession. Pour les entreprises, c'est découvrir une relève. Cette initiative consiste à créer des stages d'observation et d'exploration en milieu de travail d'un maximum de quatre semaines. Ceux-ci, destinés à de jeunes adultes éloignés du marché du travail, leur permettront à la fois de valider des choix professionnels et de se distinguer auprès d'éventuels employeurs. Une banque d'entreprises sera créée afin de recevoir ces jeunes.

Investir davantage pour les jeunes

Dans la suite de la Stratégie d'action jeunesse du gouvernement et dans le but de prévenir le recours à l'assistance sociale des jeunes décrocheurs de 16 ou 17 ans qui peinent à intégrer le marché du travail, une plus grande place leur sera réservée dans les mesures et services d'Emploi-Québec afin qu'ils complètent leur formation scolaire ou qu'ils développent les compétences manquantes à une intégration en emploi réussie.

Le programme Alternative jeunesse rejoindra davantage de jeunes de moins de 25 ans qui désirent acquérir une autonomie personnelle, sociale et professionnelle. Ce programme offre un soutien financier et un accompagnement personnalisé pour permettre aux jeunes d'atteindre leur objectif. Ce dernier peut être de terminer leurs études, de trouver un emploi ou d'acquérir une autonomie financière.

TROISIÈME PILIER – UNE MAIN-D'ŒUVRE MIEUX FORMÉE : DES ENTREPRISES PLUS PRODUCTIVES

ACTION 7 – FORMATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS

LE GOUVERNEMENT ACCORDERA LA PRIORITÉ À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS FAIBLEMENT QUALIFIÉS

Une nouvelle initiative : du « sur mesure » pour les PME

Le regroupement de PME au sein de mutuelles de formation sera favorisé. Ces mutuelles auront pour fonction la mise en commun de services et de ressources de formation, en plus de consolider la formation en ligne.

Élargir l'offre de service pour mieux répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses en entreprise

Au chapitre des interventions auprès des entreprises en vue de favoriser la formation de la main-d'œuvre et l'acquisition de compétences manquantes du personnel en place, davantage d'entreprises seront soutenues par Emploi-Québec.

Le gouvernement investira des sommes additionnelles pour l'achat de cours, notamment à temps partiel, et pour la formation de base jugée nécessaire en vue du maintien des travailleuses et des travailleurs en emploi et du développement continu de leurs compétences.

De même, il intensifiera l'offre de formation et de stages par les commissions scolaires et les cégeps en lien avec les besoins de main-d'œuvre relevés par Emploi-Québec.

Agir sur la fiscalité

Le crédit d'impôt au secteur manufacturier, en place depuis novembre 2007, constitue un autre moyen de favoriser l'amélioration des compétences des travailleurs et travailleuses. Ce crédit rembourse 30 % des coûts de la formation de la main-d'œuvre en industrie manufacturière.

ACTION 8 – RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

LE GOUVERNEMENT FACILITERA LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES PAR L'EXPÉRIENCE OU PAR L'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

De nouveaux outils et dispositifs plus efficaces

Le gouvernement instaurera des outils et des dispositifs permettant de sanctionner, par une attestation ou un certificat d'État, des compétences que les personnes auront développées en milieu de travail. Il prendra aussi les moyens nécessaires pour favoriser l'acquisition de compétences non maîtrisées.

Ces outils et dispositifs seront d'autant plus utiles que l'accessibilité à la reconnaissance des acquis et des compétences sera renforcée par les réseaux de l'éducation.

L'harmonisation et la complémentarité des dispositifs de reconnaissance des acquis et des compétences entre les services publics d'emploi et les réseaux de l'éducation seront également recherchées.

QUATRIÈME PILIER – LE PACTE RÉGIONAL : POUR UNE MEILLEURE RÉPONSE AUX BESOINS

ACTION 9 – DES ACTIONS RÉGIONALISÉES

LE GOUVERNEMENT RENFORCERA LA PRESTATION RÉGIONALE DE SERVICES

Une nouveauté

Le Pacte pour l'emploi est une réponse concertée et adaptée aux besoins de main-d'œuvre, qui se veut près des gens et des entreprises, collée aux besoins des régions et des localités. Les partenaires du marché du travail et les ministères les plus concernés travailleront de concert pour que la réalisation du Pacte ait la meilleure incidence possible sur le développement social et économique de leur milieu. C'est pourquoi un comité du Pacte pour l'emploi en région sera créé dans le but de :

- parfaire la connaissance du marché du travail et développer une vision prospective des enjeux qui se profilent pour les années à venir;
- assurer une meilleure adéquation entre l'emploi, la formation, l'apport de l'immigration, les besoins des entreprises et le développement économique des régions;
- améliorer le temps de réaction des partenaires régionaux et mieux prévenir les crises sectorielles;
- renforcer l'efficacité des actions en évitant le dédoublement entre les différents acteurs.

Ce comité, qui relèvera du conseil régional des partenaires du marché du travail, regroupera les représentants d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, des commissions scolaires, des cégeps, des universités, du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

Des services d'éducation et d'emploi plus près des entreprises

En s'adressant à leur centre local d'emploi, les entreprises pourront obtenir, sur demande, un diagnostic de leur situation quant à leur main-d'œuvre et à leurs besoins de recrutement, une liste de candidats potentiels pour les postes à combler et, au besoin, un soutien pour favoriser l'insertion en emploi et la formation des personnes embauchées. Elles pourront aussi recevoir l'appui de conseillers aux entreprises pour les aider à planifier à plus long terme leurs besoins de main-d'œuvre, identifier leurs besoins en formation ou être dirigés vers les services qui conviennent à leur situation.

De concert avec les centres locaux d'emploi, les Services aux entreprises des réseaux professionnel et technique de l'éducation soutiendront activement les mesures de formation du Pacte par différents moyens, dont le démarchage auprès des entreprises, ainsi que par la conception et l'offre, selon les besoins :

- de formations visant le développement de compétences « comportementales » liées au travail et demandées par les entreprises;
- de formations sur mesure en réponse aux besoins établis avec les entreprises participantes dans le cadre d'un exercice mené avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;

- de formations visant la consolidation des compétences générales de base, telles que la lecture, l'écriture et le calcul.

L'utilisation de modalités pédagogiques adaptées et diversifiées prenant en compte la situation et l'expérience des personnes sera aussi recherchée par les Services aux entreprises, tout comme l'offre de services de soutien et d'accompagnement en vue de la réussite et d'autres services contribuant à l'atteinte des objectifs du Pacte pour l'emploi.

Le comité régional du Pacte pour l'emploi (CRPE), sous l'égide du Conseil régional des partenaires du marché du travail, effectuera les travaux nécessaires à l'implantation dans la région des mesures annoncées par le Pacte pour l'emploi.

Pour en savoir davantage sur le Pacte pour l'emploi, on peut consulter le document ***Le Pacte pour l'emploi 2008-2011 : un Québec de toutes ses forces***, disponible à l'adresse : <http://www.pacte-emploi.gouv.qc.ca/>

LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2008-2009

L'exercice du Plan d'action régional 2008-2009 s'appuie principalement sur les analyses du marché du travail réalisées au cours de l'année et sur des consultations menées auprès de groupes cibles, à l'interne comme à l'externe.

Les analyses :

- Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée dans la région du Nord-du-Québec 2007-2014, produit en collaboration avec Emploi-Québec et Service Canada
- Besoins de main-d'œuvre dans les mines actuelles et futures du Québec, produit par la Table jamésienne de concertation minière (TJCM)
- Profil socio-économique du Nord-du-Québec
- Perspectives professionnelles et professions en demande

Les consultations :

- Le comité restreint du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie (membres de l'exécutif)
- L'équipe du Centre local d'emploi Baie-James et le chef d'équipe du Centre local d'emploi de Chisasibi
- L'équipe des opérations, de la planification et du partenariat de la Direction régionale d'Emploi-Québec, Nord-du-Québec
- Le Comité de gestion
- Présentation à la CRÉBJ et au CLDBJ

LE PORTRAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

POPULATION

En 2006, les Jamésiens comptaient pour 37,3 % (14 870) de la population régionale, suivis des Cris avec 35,5 % (14 130) et des Inuits qui comptaient pour 27,2 % (10 815) sur un total de 39 815. Ces chiffres montrent une diminution de 9 % de la population jamésienne par rapport à 2001¹, parallèlement à une augmentation de 12 % simultanée chez les Cris et chez les Inuits.

Répartition de la population selon les territoires couverts par les services des centres locaux d'emploi (CLE)

	CLE Baie-James	CLE Kuujuaq	CLE Inukjuak	CLE Chisasibi	Nord-du-Québec
Total	14 870	5 930	4 885	14 130	39 815
Moins de 15 ans	19,4 %	36,3 %	36,3 %	34,1 %	35,1 %
15-29 ans	19,3 %	26,6 %	27,2 %	25,3 %	26,0 %
30-34 ans	6,2 %	8,1 %	6,8 %	8,5 %	8,0 %
35-44 ans	16,5 %	12,7 %	12,3 %	13,5 %	13,1 %
45 à 64 ans	30,7 %	13,5 %	13,7 %	14,1 %	13,9 %
45 ans et +	38,6 %	16,1 %	17,3 %	18,6 %	17,7 %
65 ans et +	7,9 %	2,6 %	3,6 %	4,5 %	3,9 %

Source : Statistique Canada, Recensement 2006.

EMPLOI

La diminution de la population observée chez les Jamésiens se répercute sur la distribution par âge et entraîne une baisse de la population active. Les effectifs des Jamésiens âgés de 15 ans et plus sont passés de 12 765 en 2001 à 11 990 en 2006, soit une diminution de 6 %. Cette baisse est dissimulée quand on analyse les effectifs de la région. L'augmentation observée dans ces derniers chez la population âgée de 15 ans et plus est générée surtout par la croissance de la population autochtone. Cet accroissement ne dissimule pas seulement la baisse chez les Jamésiens mais il bonifie les effectifs par une augmentation de 5 %. L'effectif de cette population est passé de 26 800 en 2001 à 28 155 en 2006.

Quelques indicateurs du marché du travail de 2001 à 2007

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Population	93,6 %	92,6 %	92 %	91 %	90,1 %	89,6 %	89,4 %
Population active	58 %	60,8 %	57,5 %	60,8 %	58,1 %	56,2 %	53,8 %
Emploi	51,4 %	55,4 %	51,1 %	53,7 %	53,3 %	51,6 %	49 %
Temps plein	43,5 %	45,9 %	43,1 %	46,4 %	45,7 %	43,2 %	39,5 %
Temps partiel	8 %	9,5 %	7,9 %	7,3 %	7,7 %	8,5 %	9,5 %
Chômeurs	6,5 %	5,5 %	6,5 %	7,1 %	4,7 %	4,6 %	4,7 %

¹ En 2001, la population du Nord-du-Québec comptait 16 315 Jamésiens, 12 620 Cris et 9 640 Inuits.

(SUITE)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Population inactive	35,7 %	31,8 %	34,5 %	30,2 %	32 %	33,4 %	35,6 %
Taux d'activité	62 %	65,7 %	62,5 %	66,8 %	64,5 %	62,7 %	60,2 %
Taux de chômage	11,2 %	9 %	11,3 %	11,7 %	8,1 %	8,2 %	8,7 %
Taux d'emploi	54,9 %	59,8 %	55,5 %	59 %	59,2 %	57,6 %	54,8 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Données du Nord-du-Québec et de la Côte-Nord.

Les estimations de l'*Enquête sur la population active*² démontrent un bilan plutôt négatif dans le Nord-du-Québec et sur la Côte-Nord. Les chiffres de la population, ceux de la population active et ceux des personnes en emploi à temps plein sont en décroissance continue depuis 2004. Par ailleurs, le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté sans toutefois combler le déficit généré par les pertes des emplois à temps plein. Quant au taux de chômage, il a enregistré en 2005 son taux le plus bas (8,1 %) depuis 1987. Pendant qu'on enregistre une diminution relativement importante du nombre de personnes à la recherche d'emploi, le nombre total de personnes en emploi baisse lui aussi et le nombre de personnes qui ne cherchent plus d'emploi (inactives) augmente considérablement. Ainsi, la diminution du taux de chômage et des chômeurs ne peut donc pas s'expliquer par leur intégration du marché de l'emploi mais par le contrepoids des autres indicateurs. L'importante baisse de la population active et l'augmentation considérable de la population inactive indique qu'un bon nombre de travailleurs se sont plutôt retirés du marché de travail régional.

Répartition de la population du Nord-du-Québec par groupe d'âge selon le recensement de 2001 et 2006

Groupe d'âge	Nord-du-Québec			Jamésie			%
	2006	2001	différence	2006	2001	différence	
Total	39 815	38 575	1 240	14 870	16 315	-1 445	-8,9 %
0 à 4 ans	3 960	3 800	160	880	1 035	-155	-15,0 %
5 à 9 ans	3 790	4 015	-225	925	1 220	-295	-24,2 %
10 à 14 ans	3 880	3 755	125	1 075	1 255	-180	-14,3 %
15 à 19 ans	3 495	3 355	140	1 065	1 290	-225	-17,4 %
20 à 24 ans	2 975	3 015	-40	895	1 105	-210	-19,0 %
25 à 29 ans	2 885	3 175	-290	910	1 065	-155	-14,6 %
30 à 34 ans	2 925	2 985	-60	920	1 150	-230	-20,0 %
35 à 39 ans	2 765	3 100	-335	1 015	1 595	-580	-36,4 %
40 à 44 ans	2 945	2 670	275	1 435	1 665	-230	-13,8 %
45 ans et +	10 165	8 505	1 660	5 740	4 975	765	15,4 %
45 à 49 ans	2 755	2 365	390	1 570	1 455	115	7,9 %
50 à 54 ans	2 210	1 980	230	1 285	1 105	180	16,3 %
55 à 59 ans	1 785	1 445	340	970	885	85	9,6 %
60 à 64 ans	1 270	1 015	255	735	605	130	21,5 %
65 à 69 ans	890	795	95	495	460	35	7,6 %
70 à 74 ans	605	420	185	355	240	115	47,9 %
75 à 79 ans	365	270	95	195	145	50	34,5 %
80 ans et plus	285	215	70	135	80	55	68,8 %

Source : Statistique Canada

² L'échantillon de l'EPA est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont exclues du champ de l'enquête, les personnes qui vivent dans les réserves et dans d'autres peuplements autochtones.

Cette baisse de la population active et de l'emploi affecte surtout les générations X et Y des Jamésiens qui affichent des pertes d'effectifs entre 2001 et 2006, variant de 14 % à 36 %, selon le groupe d'âge. En fait, chez les autochtones, il y a eu une augmentation de la population pour toutes les tranches d'âge. Cette augmentation n'a pas pu compenser les pertes subies par les départs massifs des Jamésiens âgés de 20 à 39 ans, dont les effectifs régionaux affichent des bilans négatifs. Cependant, comparativement à 2001, les effectifs de 2006 chez les Jamésiens de 45 ans et plus ont enregistré une croissance au-delà de 15 %. Devant cette réalité, des efforts doivent être déployés afin de retenir la main-d'œuvre de 15 à 45 ans dans la région et d'offrir des possibilités d'emploi aux personnes âgées de 45 ans et plus.

Durée moyenne de chômage 2001 à 2007³
(en semaine)

Année	Durée moyenne du chômage
2001	17,7
2002	16,2
2003	16,3
2004	16,1
2005	25,4
2006	16,5
2007	19,3

Source : Durée du chômage, Statistique Canada, Enquête sur la population active Nord-du-Québec et Côte-Nord

Concernant la durée moyenne de chômage (recherche d'emploi), après avoir atteint une valeur maximale en 2005 avec la grande crise forestière, elle a diminué en 2006 pour atteindre un niveau similaire aux années précédentes. L'augmentation perçue en 2007 pourrait être réelle, comme elle pourrait être une fluctuation due à l'échantillonnage. Dans ce cas, les chiffres seront ajustés dans les trois prochains mois.

³ La durée de chômage correspond à la durée de recherche d'emploi des personnes

PORTRAIT DES PRESTATAIRES

Prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi

Répartition de la clientèle à l'assurance-emploi, selon les territoires couverts par les services des centres locaux d'emploi

Date	Nord-du-Québec	Baie-James	Kuuujuaq	Inukjuak	Chisasibi (Kuujuarapik)
Déc. 2001	2 245	1 627	125	137	356
Déc. 2006	1 905	1 360	118	101	326
Déc. 2007	1 385	1 002	62	64	257
Variation entre décembre 2001 et décembre 2006					
Nombre	-340	-267	-7	-36	-30
%	-15,14%	-16,41%	-5,60%	-26,28%	-8,43%
Variation entre décembre 2006 et décembre 2007					
Nombre	-520	-358	-56	-37	-69
%	-27,3 %	-26,3 %	-47,5 %	-36,6 %	-21,2 %

Source : Données administratives

Du côté des prestataires de l'assurance-emploi, une diminution de plus de 27,3 % a été observée, en 2007, dans l'ensemble de la région, en comparaison avec les données de 2006. Chez les Jamésiens, avec 358 personnes de moins, la diminution (26,3 %) est presque équivalente à celle de l'ensemble de la région alors que chez les Inuits elle se situe au-dessus de cette dernière (47,5 % et 36,6 %) mais les Cris ont enregistré le plus bas pourcentage de diminution. Les diminutions observées en 2007 montrent un développement exceptionnel du marché du travail dans la région avec des taux qui dépassent de loin les diminutions observées entre 2001 et 2006. L'écart le plus élevé est enregistré à Kuuujuaq où le taux de la diminution est passé de 5,6 % à 47,5 %, suivi de Chisasibi. Dans les autres entités administratives, les diminutions entre 2006 et 2007 dépassent de 10 % celles observées durant les cinq années précédentes.

Nous notons que le nombre d'emplois régional est plus élevé que le nombre de personnes en emploi. Plusieurs personnes occupent un emploi au Nord-du-Québec mais ne résident pas dans la région. En fait, les emplois offerts, soit dans les mines et soit dans les projets hydroélectriques, dispensent des indemnités aux travailleurs pour le déplacement entre leur lieu de travail et leur résidence. Cette situation place les instances régionales face à de nouveaux défis : développer les compétences de notre main-d'œuvre pour qu'elle puisse profiter de l'expansion de l'industrie régionale; développer le milieu pour attirer les personnes qui occupent ou occuperont un emploi dans les industries locales.

Portrait des prestataires de l'aide financière de dernier recours

N O R D - D U - Q U É B E C					
	Déc. 2001	Déc. 2006	Déc. 2007	Variation 2001- 2007	Variation 2006- 2007
Prestataires de l'aide financière de dernier recours	1 412	1 227	1 139	-19,33 %	- 7,2 %
Sans contraintes	758	618	566	-25,32 %	- 8,4 %
Contraintes temporaires à l'emploi	443	359	321	-27,54 %	-10,6 %
Contraintes sévères à l'emploi	211	250	252	19,43 %	0,8 %

Ce tableau démontre que le nombre total de prestataires a reculé de 19,33 % depuis décembre 2001, soit 273 prestataires. La baisse successive du nombre de prestataires a surtout favorisé les personnes les plus près du marché du travail. Toutefois, on constate un alourdissement relatif de la clientèle prestataire de l'aide financière de dernier recours au cours des dernières années, soit une augmentation de 19,43 % des prestataires ayant des contraintes sévères à l'emploi.

Entre 2006 et 2007, selon les centres locaux de la région, le nombre total de prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours a augmenté de 5 % à Inukjuak et a diminué dans les trois autres centres locaux d'emploi. Cette diminution est de 5 % au CLE de Chisasibi, de 11 % au CLE Baie-James et de 19 % au CLE de Kuujuaq. Au CLE Baie-James, la diminution du nombre d'adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours est générée en grande partie par les personnes « sans contraintes ». Il est très probable, sans analyse approfondie, que ces personnes ont réintégré le marché de l'emploi. En fait, la région suit la même tendance à la baisse que la majorité des régions depuis quelques années. Les efforts déployés à l'échelle nationale pour aider cette main-d'œuvre à réintégrer le marché du travail se manifestent dans les chiffres des fichiers administratifs.

Le nombre total d'adultes prestataires « aptes à l'emploi⁴ » est passé, de décembre 2006 à décembre 2007, de 977 à 887 dans l'ensemble de la région du Nord-du-Québec. Des quatre centres locaux d'emploi, trois ont enregistré une baisse de leur clientèle alors que le CLE d'Inukjuak a enregistré une augmentation de 6 % (6 personnes de plus qu'en 2006). Les chiffres montrent aussi que la baisse la plus importante a été signalée dans la communauté inuite desservie par le CLE de Kuujuaq (24 %) alors que chez les Jamésiens la baisse a atteint 16 %. La baisse significative au CLE de Kuujuaq est principalement due aux redevances que la Société minière Raglan a versées aux gens vivant dans deux communautés inuites au cours de l'année 2007.

⁴ Les personnes sans contrainte et avec contrainte temporaire

ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Sur le plan national, toutes les branches d'activité ont été en expansion sauf l'industrie primaire. La conjoncture actuelle nous laisse présager un ralentissement économique en 2008 qui pourrait affecter tous les secteurs d'activité et surtout le secteur de la fabrication.

Le Nord-du-Québec connaît une situation particulière sur le plan industriel où les secteurs primaire et tertiaire dominent son développement économique, alors que les secteurs de la fabrication ne sont pas très développés et se limitent à la première transformation des produits primaires. Depuis quelques décennies, les industries des secteurs primaire et secondaire, reliées surtout à l'exploitation des ressources naturelles : mines, forêt et énergie hydroélectrique, ont été à la base de la création ou du développement des villes du Nord-du-Québec. Ces industries de base favorisent le développement des entreprises de la construction et de services telles que le commerce et le transport.

Répartition d'entreprises⁵ selon la taille des entreprises (nombre d'employés) et les principaux secteurs économiques

Industries	Taille d'entreprises : Nombre d'employés décembre 2006					Total 2006	Total décembre 2005
	Moins de 50 employés	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 et plus		
Administration publique	28	11	3	0	1	43	43
Commerce de gros et de détail	146	2	0	0	0	148	164
Construction	63	1	1	0	0	65	60
Extraction minière et activités de soutien	8	0	3	1	0	12	14
Fabrication de produits en bois	1		4	1	1	7	7
Fabrication du papier	0			1		1	1
Foresterie et exploitation forestière	63	2	2	0	0	67	72
Service de santé et d'assistance sociale	59	4	1	3	1	68	73
Service d'enseignement	5		3		1	9	9
Autres industries	462	3	1	0	0	466	446
Total	835	23	18	6	4	886	889

Source : Statistique Canada; Registre des entreprises

Le nombre total d'entreprises au Nord-du-Québec, avec une perte de 3 entreprises, est demeuré presque stable entre décembre 2005 et décembre 2006. La ventilation des données par secteur montre que la diminution, qui a affecté presque tous les secteurs de base de la région, a été compensée par une augmentation d'une vingtaine d'entreprises dans les autres secteurs. En fait, les données détaillées par taille d'entreprises montrent que, dans les catégories des entreprises de moins de 10 employés, on enregistre en 2006 la majorité de l'augmentation de leur nombre,

⁵ Les données de ce tableau sont fournies sous le titre « établissement » dans le Registre des entreprises. Nous utilisons le mot « entreprise » qui demeure plus compréhensif pour les lecteurs.

alors que les pertes d'entreprises affectent surtout les entreprises de 20 à 49 employés.

L'économie au Nord-du-Québec est non seulement soumise, comme l'ensemble de l'économie québécoise, aux effets de la force du dollar canadien, de la concurrence internationale et de la montée du prix du pétrole, mais elle est fortement dépendante d'industries comme les mines, l'exploitation forestière, la fabrication de produits du bois, la transformation alimentaire, le transport et les services.

Durant les dernières années, divers événements ont marqué l'évolution de ces industries; certaines ont enregistré de l'expansion et une hausse d'activité, d'autres ont subi des déclins qui ont parfois abouti à la fermeture d'entreprises. Une analyse sectorielle plus détaillée de l'ensemble des sous-secteurs qui constituent le moteur économique de la région nous permet de découvrir à travers leur évolution la dynamique économique qui régit les industries de la région.

Exploitation forestière, industrie du bois et industrie de pâte à papier

Selon le Registre des entreprises, entre décembre 2005 et décembre 2006, ce secteur a enregistré une perte de trois entreprises de moins de 5 employés, deux entreprises de 10 à 19 employés et trois entreprises de 50 à 90 employés. Parallèlement, durant cette période, le secteur enregistre des gains de trois entreprises : une de 5 à 9 employés; une de 20 à 49 employés et une de 100 à 199 employés. Il demeure toujours difficile d'expliquer ces mouvements par perte et gain au sein du secteur sans procéder à une analyse plus approfondie. Plusieurs questions restent sans réponse : Est-ce qu'il y a eu fusion d'entreprises ? Ou bien une coupure de personnel faisant passer une entreprise d'une catégorie à l'autre ? Une étude sur les besoins de la main-d'œuvre prévue durant l'année 2008 pourrait nous fournir des réponses à ces questions.

Présentement, on compte plusieurs grandes entreprises dans la région ayant comme activité principale la fabrication des produits du bois et de pâte à papier. Pour alimenter leur usine en matière première, ces entreprises ont déployé leurs activités dans le secteur de l'exploitation forestière, notamment les compagnies Domtar et Abitibi-Bowater ainsi que d'autres entreprises locales telles que Barrette-Chapais ltée et Les Chantiers Chibougamau ltée qui fournissent actuellement un peu plus de 2 000 emplois⁶.

Ces industries continuent à souffrir des conséquences du conflit sur le bois d'œuvre et des modifications à la *Loi sur les forêts*, à la suite du rapport de la Commission d'étude sur la gestion de la forêt publique québécoise (rapport Coulombe). De plus, tout comme les autres industries du secteur manufacturier, les entreprises de ce secteur ont eu à faire face à une augmentation importante et rapide de la valeur de notre devise par rapport au dollar américain, amenuisant ainsi la compétitivité. Ajoutons à cela la chute de la construction domiciliaire aux États-Unis, voilà une industrie qui pourrait connaître encore sa part de difficultés au cours de 2008.

Nos efforts ont surtout porté en 2007 sur le reclassement de la main-d'œuvre affectée par les licenciements collectifs. Ainsi, les comités d'aide au reclassement ont touché quelque 300 personnes. Près de 70 personnes ont retrouvé du travail, sans compter celles qui ont été réembauchées par Domtar à la scierie de Matagami au début de janvier 2008. De plus, 70 personnes ont également bénéficié d'une

⁶ Avis sur l'industrie forestière en Abitibi-Témiscamingue, avec annexe statistique, pour le Nord-du-Québec, préparé par Luc Blanchette de Service Canada (octobre 2007)

formation qui leur a permis d'augmenter leurs compétences. On dénombre également une vingtaine de personnes de 50 ans et plus qui ont pu bénéficier des services de réintégration sur le marché du travail offerts dans le cadre de la mesure ICTA (Initiative ciblée pour les travailleurs âgés).

En 2008, nos efforts continueront de porter sur le reclassement de cette main-d'œuvre, particulièrement pour le secteur de Lebel-sur-Quévillon, la localité la plus touchée de notre région par la crise. Ainsi, en collaboration avec la Ville de Lebel-sur-Quévillon, Emploi-Québec a mis sur pied une Table de l'emploi qui offrira les mêmes services qu'un comité d'aide au reclassement. La Table de l'emploi s'adressera à l'ensemble des personnes sans emploi, touchées directement ou indirectement par la crise de l'industrie, ainsi qu'aux personnes occupant un emploi précaire.

Par ailleurs, le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries de la transformation du bois et la Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec procéderont au diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre de cette industrie dans notre région. Ce diagnostic permettra de mettre à jour les données sur la main-d'œuvre et des besoins actuels et futurs de formation.

L'industrie minière

En 2007, selon le Registre des entreprises, le secteur minier a gagné une entreprise de 200 à 499 employés et le sous-secteur des activités de soutien à l'industrie minière a enregistré une perte de deux entreprises de moins de 5 employés et une entreprise de 20 à 50 employés.

La région du Nord-du-Québec, et plus particulièrement le secteur sud de la région (Jamésie), est un des centres miniers importants au Québec en terme de mines exploitées, d'emplois et d'investissements en exploration. Nous retrouvons, dans la région du Nord-du-Québec, une multitude de substances minérales explorées (or, cuivre, argent, zinc, nickel, platine, palladium, chrome, diamant, molybdène, uranium, lithium). Depuis plus de 50 ans, la région exploite ces richesses souterraines mais, au cours des dernières années, les activités se sont intensifiées avec l'augmentation mondiale des prix des métaux.

Dans les années 90, les investissements en exploration se sont déplacés de la région de l'Abitibi-Témiscamingue vers la Baie-James (Moyen-Nord) et le Grand-Nord. L'activité minière dans le Nord-du-Québec est en effervescence depuis 2004. En 2007, environ 270 projets d'exploration, comparativement à 186 projets en 2006 et 170 en 2005, ont été répertoriés dans la région. Ils se trouvent dans la Fosse de l'Ungava, la Basse et Moyenne Eastmain (Baie-James), les monts Otish (Baie-James) et le sud du territoire de la Baie-James. De ces projets, neuf ont été jugés significatifs et sont rendus à l'étape de mise en valeur.

En 2006, la région a obtenu une somme de 442,8 M\$, représentant 41 % de l'investissement minier total du Québec. Par ailleurs, dans le Nord-du-Québec, les dépenses engendrées par l'exploration minière et la mise en valeur, sur et hors d'un site minier, sont de l'ordre de 143,4 M\$, soit environ 55 % des dépenses effectuées au Québec. Ces sommes lui permettent de se classer au premier rang des régions du Québec, tant du côté investissement minier que du côté des dépenses en exploration. Les intentions signifiées par les compagnies minières en regard des dépenses d'exploration et de mise en valeur en 2007 pour la région Nord-du-Québec sont estimées à 165 M\$, soit une augmentation de 13 % comparativement à 2006.

Cinq des neuf projets jugés significatifs se situent à des stades avancés dans le processus de la mise en valeur, soit le projet Persévérance⁷ (zinc), le projet Foxtrot⁸ (diamant) à 350 km au nord de Chibougamau, le projet Éléonore⁹ (or) à 320 km au nord de Matagami, le projet Nunavik Nickel¹⁰ dans le Nunavik et le projet Corner Bay¹¹ (cuivre) au sud de Chibougamau. Les quatre autres projets - Lac MacLeod (cuivre), Fenelon (or), Lac Bachelor (or) et Lac Rocher (nickel)¹² - sont encore au début du processus de la mise en valeur. À l'étape de l'exploitation, ces projets pourraient créer un total d'au moins 1 100 nouveaux emplois miniers en région dans un horizon de 5 à 10 ans¹³.

Présentement, six mines sont en exploitation dans la région soit : la mine Géant Dormant (or - Gestion Iamgold Québec inc.), la mine Troilus (or et cuivre - Corporation minière Inmet), la mine Casa Berardi (or - Mines Aurizon ltée), la mine Langlois (zinc - Ressources Breakwater ltée), la mine Copper Rand (or et cuivre - Ressources Campbell inc.) et la mine Raglan (nickel - Xstrata Nickel). Ces six mines emploient actuellement plus d'un millier de travailleurs.

Par surcroît, dans ce contexte où l'industrie minière connaît présentement une phase de stabilité qui se transformera sous peu par des besoins croissants de main-d'œuvre, la Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec a mis en place, en décembre 2006, le Comité Action-mines. Ce comité, composé de représentants du monde de l'éducation, d'Emploi-Québec et de la Table jamésienne de concertation minière (TJCM), nous permet d'exercer une vigie régionale de la main-d'œuvre et de formation et ainsi nous positionner en collaboration avec nos différents partenaires afin d'être proactifs par rapport aux besoins imminents.

En ce sens, le Comité Action-mines a entrepris des démarches auprès de différents partenaires de l'industrie minière, du secteur public et parapublic, afin de supporter le financement d'un plan de communication ayant comme enjeu principal d'attirer une main-d'œuvre de qualité pour l'industrie minière et, en second lieu, de suggérer l'établissement des travailleurs et de leur famille dans les localités de la région. Ce plan de communication, d'une durée de 3 ans, devrait permettre à la région de se positionner dans le secteur minier.

De plus, d'importants travaux réalisés à l'automne 2007 devraient nous conduire au dépôt d'une stratégie minérale pour tout le Québec. Cette stratégie gouvernementale aura des incidences sur nos différents projets.

L'hydroélectricité (Secteur des services publics)

Les centrales hydroélectriques que l'on retrouve en Jamésie constituent en soi la pierre angulaire de la production d'électricité du Québec. L'entente intervenue entre le gouvernement du Québec et les Cris de la Baie-James, communément appelée « La Paix des Braves », a permis à Hydro-Québec de procéder à des nouveaux projets de développement hydroélectrique dans la région. Le premier projet, Eastmain 1 débuté en 2002, avait nécessité plus de 2 500 travailleurs. Cette centrale est en service complet depuis avril 2007. Le deuxième projet d'Hydro-Québec Production est de construire la centrale Eastmain 1-A et de la Sarcelle. Après

⁷ Xstrata Zinc

⁸ Précédemment Renard-Lynx - Stornoway Diamonds Corporation & Soquem Inc.

⁹ Goldcorp - Les Mines Opinaca ltée

¹⁰ Précédemment Raglan-sud - Canadian Royalties Inc.

¹¹ Ressources Campbell inc.

¹² Lac Macleod - Western Troy Capital Ressources Inc., Fenelon - American Bonanza Gold, Lac Bachelor - Ressources Métanor inc., et Lac Rocher - Victory Nickel Inc.

¹³ Besoins de main-d'œuvre des mines actuelles et futures au Québec, TJCM

un long processus de négociations, le lancement officiel des travaux a eu lieu le 11 janvier 2007.

Les retombées économiques de ces projets sont très importantes, non seulement pour le Nord-du-Québec, mais aussi pour les régions avoisinantes et pour l'ensemble de l'économie québécoise. La centrale Eastmain 1-A, dont la mise en service est prévue pour 2011 ou 2012, requerra un investissement de 5 milliards de dollars. Il est évident que le secteur de la construction connaîtra une expansion considérable avec ce projet de même que les secteurs du commerce, du transport et de l'entreposage ainsi que du tourisme.

La construction

La majorité des entreprises régionales dans ce secteur sont des petites entreprises de moins de 10 employés. En 2007, huit nouvelles petites entreprises de moins de 10 employés ont été enregistrées dans la région. Durant la même période, deux entreprises de 20 à 49 et une autre de 50 à 99 employés ont été radiées du registre.

Les investissements dans le secteur minier et celui de la production hydroélectrique entraînent un développement dans le secteur de la construction. Le projet Eastmain 1-A générera, à lui seul, un besoin en main-d'œuvre estimé à plus de 5 400 personnes pour la construction d'ici 2012. Cependant, l'absence d'un bassin de main-d'œuvre régional reconnu par la Commission de la construction du Québec (CCQ) et l'offre de formation limitée sont des contraintes majeures à la qualification et l'embauche de notre main-d'œuvre dans les métiers de la construction. La Direction régionale d'Emploi-Québec travaille en étroite collaboration avec la Société d'énergie de la Baie-James (SEBJ) et le Comité de maximisation des retombées économiques Nord-du-Québec (ComaxNord) afin de favoriser l'obtention des contrats pour la région et l'embauche de travailleurs de la région. À cet effet, une entente est intervenue entre le ComaxNord, Hydro-Québec et la SEBJ qui prévoit diverses modalités d'octroi des contrats et d'embauche de certains employés pour favoriser les entreprises et les travailleurs de la région.

Dans l'ensemble, la région ne dispose pas de la main-d'œuvre nécessaire pour supporter la réalisation de tous ces importants projets dans le secteur hydroélectrique et le secteur minier ; c'est pourquoi une partie de ces nouveaux postes seront comblés par les travailleurs spécialisés qui ont perdu leur emploi dans l'industrie des produits du bois et des pâtes. Nos efforts seront concentrés à réorienter, dans le cas de l'impossibilité de relance, cette main-d'œuvre libérée vers les secteurs en expansion et/ou à les former. D'autres efforts doivent être déployés pour attirer une main-d'œuvre spécialisée des autres régions, des autres provinces et même de l'étranger.

Pour suivre adéquatement les retombées en terme de ressources humaines, Emploi-Québec participe aussi au Comité emploi du ComaxNord afin de s'assurer du respect de certaines clauses avec le Consortium énergie Baie-James.

Le transport et l'entreposage

Les données du Registre des entreprises montrent que le secteur du transport et de l'entreposage occupe la deuxième place, après le commerce de détail, en ce qui a trait au nombre d'entreprises. En 2007, des 101 entreprises enregistrées, presque les trois quarts (75 entreprises) comptaient moins de 5 employés. Parmi les autres entreprises, on dénombre 12 entreprises de 5 à 9 employés; 12 entreprises de 10 à 49 employés et 2 entreprises de 50 à 99 employés.

Dans le secteur du « transport et entreposage », les sous-secteurs de transport routier et aérien sont les seuls que l'infrastructure au Nord-du-Québec permet de développer. Le secteur de transport routier est constitué surtout de petites et moyennes entreprises de transport spécialisé par camion et de transport de personnes. La performance dans ce secteur est due à la bonne santé des secteurs de la production et pourrait connaître une expansion durant les cinq prochaines années. Il reste que l'éloignement des sites miniers et hydroélectriques peut contribuer à l'accroissement des activités dans le transport aérien.

Le commerce

Les secteurs du commerce de gros (41 entreprises) et de détail (144 entreprises) sont constitués, comme pour le secteur du transport, majoritairement de petites et moyennes entreprises (PME). En 2007, ce secteur a enregistré une augmentation d'une vingtaine de petites entreprises, dont quatre de 10 à 19 employés. Il a, en même temps, perdu quatre entreprises de 20 à 49 employés. La question qu'on se pose encore, est-ce que c'est une perte d'entreprises ou une diminution du nombre d'employés qui fait passer les entreprises d'une catégorie à une autre?

Ces projets de développement économique attirent vers le Nord-du-Québec la population active des autres régions. L'augmentation de la population régionale favorise l'intensification des activités commerciales. Actuellement, les secteurs du commerce occupent 16 % de l'ensemble des entreprises dont le 1/6 est dans le commerce de gros et le 5/6 dans le commerce de détail. Les entreprises dans le secteur du commerce sont des petites entreprises de moins de 100 employés. Les chambres de commerce de la région déploient beaucoup d'efforts pour que les détaillants de la région puissent profiter des retombées économiques générées par ces projets.

Le tourisme

Deux sous-secteurs sont reliés essentiellement à l'industrie touristique, à savoir le sous-secteur des « services d'hébergement » et celui des « services de restauration et débits de boissons ». En fait, la conjoncture économique des dernières années, dans l'ensemble du Québec, n'était pas très favorable pour cette industrie. La hausse du huard et du prix du pétrole, les mesures de sécurité et d'autres problèmes ont beaucoup affecté ce secteur partout au Canada et au Québec.

Au Nord-du-Québec, l'impact s'est soldé par une perte de plus de 15 % des entreprises entre 2000 et 2005. Cette année aussi, l'industrie régionale perd encore des plumes comme dans l'ensemble du Québec. La perte de neuf entreprises est enregistrée dans la région en 2007. Il faut déployer beaucoup plus d'efforts afin de développer ce secteur prometteur pour la région et de contourner les désavantages de la conjoncture économique qui l'affectent.

L'enseignement, la santé, les services sociaux et l'administration publique

Ces secteurs ont connu, en 2007, une certaine stabilité à l'exception de l'assistance sociale. Des changements dans ce dernier font paraître une diminution d'une dizaine de petites entreprises et l'émergence de moyennes entreprises dont deux de 50 à 99 employés et une entreprise de 100 à 199 employés. Ces changements laissent paraître, sur le nombre total d'entreprises de la région, une perte de cinq entreprises.

Pour clôturer ce survol sectoriel, signalons que les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et assistance sociale ainsi que les services d'administration publique couvrent plus que 20 % des entreprises et 35 % de la main-d'œuvre de la région. Des efforts seront concentrés pour développer les compétences dans le sous-secteur de l'assistance sociale qui connaît, depuis l'an 2000, une très grande expansion et un besoin de main-d'œuvre accru.

ENJEUX RÉGIONAUX

La région fait face à une baisse de prestataires de l'assurance-emploi et de prestataires de l'aide financière de dernier recours, un taux de chômage faible et des difficultés de recrutement et de rétention du personnel pour les entreprises. Ces éléments démontrent bien que l'emploi sera au centre des préoccupations dans les prochaines années pour Emploi-Québec.

Le vieillissement affecte aussi la région du Nord-du-Québec, surtout dans le secteur de la Jamésie. La population de 45 ans et plus de ce secteur représentait 20 % en 1996, 24 % en 2001 et, en 2006, elle représente 29 %. Selon l'étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre spécialisée réalisée en 2007, les départs à la retraite prévus à court et moyen terme (les personnes âgées entre 55-69 ans) et à long terme (les personnes âgées de 50-54 ans) seront nombreux. Fait à signaler selon cette enquête, les personnes âgées de 50 ans et plus se retrouvent principalement dans les secteurs suivants : extraction minière, soin de santé et assistance sociale, construction et éducation.

Un autre enjeu réside dans le fait que la population de la région du Nord-du-Québec est sous-scolarisée, à preuve, un écart de 17 % existe entre la moyenne québécoise qui est de 30 % et la moyenne du Nord-du-Québec qui atteint 47 %. Emploi-Québec continuera de s'impliquer activement dans le Comité 16-24 ans afin de favoriser l'obtention d'un premier diplôme auprès de cette clientèle.

Les prévisions d'emploi dans le domaine minier sont un enjeu important pour les années à venir. La Direction régionale du Nord-du-Québec devra participer avec d'autres partenaires afin de former la main-d'œuvre, travailler de concert avec les minières sur les problématiques de recrutement de la main-d'œuvre et attirer cette main-d'œuvre.

Emploi-Québec accordera une attention toute particulière au dossier de la relève entrepreneuriale. Qu'elle soit d'ordre familial ou transférable à de nouveaux entrepreneurs, nous démontrerons un souci afin de favoriser le transfert et maintenir les entreprises en région.

Même si nous sommes conscients que plusieurs jeunes quittent la région pour les études, il faut travailler de concert avec d'autres partenaires pour développer un sentiment d'appartenance envers la région et faire en sorte que ceux-ci reviennent y travailler. À ce titre, Emploi-Québec collaborera à l'opération « Grande séduction » afin d'intéresser les jeunes professionnels à revenir en région.

Le fait d'attirer de la main-d'œuvre des autres régions afin de s'établir dans le Nord-du-Québec a des incidences sur les services offerts en région. La région est donc confrontée au défi de maintenir la clientèle de l'extérieur et de favoriser son établissement.

Une opportunité se présente à la région afin que la clientèle immigrante puisse être ciblée pour combler certains postes qui seront essentiels au développement du Nord-du-Québec.

LES ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES RÉGIONALES

ORIENTATIONS CORPORATIVES ET AXES D'INTERVENTION 2008-2009

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION
1. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Jamésiennes et de Jamésiens	1. Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement 2. Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestation, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi 3. Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi
2. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux	4. Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences 5. Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises
3. Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale	6. Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies et gérer cette dernière avec rigueur et équité 7. Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours afin d'habiliter les personnes à poursuivre leurs démarches en vue d'un retour sur le marché du travail ou encore de favoriser leur participation et leur inclusion sociale 8. Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard

<p>4. Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens</p>	<p>9. Moderniser l'offre de service d'Emploi-Québec et consolider la gestion unifiée de ses services d'emploi aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale</p> <p>10. Renforcer le partenariat</p> <p>11. Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification régionale et locale</p> <p>12. Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant au niveau stratégique qu'opérationnel</p>
--	---

ORIENTATION 1

FAVORISER LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE POSSIBLE DE JAMÉSIENNES ET DE JAMÉSIENS

Axe d'intervention 1

Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement

Stratégies régionales

- En favorisant l'utilisation maximale des services électroniques, de placement et d'information sur le marché du travail par toutes les clientèles suffisamment autonomes;
- En offrant le soutien nécessaire aux personnes et aux entreprises qui requièrent une aide spécialisée en lien avec les services en ligne;
- En assurant un arrimage plus serré entre le service aux individus et le service aux entreprises afin de favoriser un meilleur appariement des offres et des demandes d'emploi;
- En intensifiant le développement et la diffusion de l'information sur le marché du travail;
- En accentuant la promotion auprès des employeurs, des individus et des partenaires concernant les services en ligne.

Axe d'intervention 2

Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestation, des travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi

Stratégies régionales

- En consolidant les acquis de la nouvelle agence : poursuivre la création d'un guichet unique et l'intégration de l'AER (accueil, évaluation et référence) ainsi qu'assurer la mise en place d'un véritable continuum de services aux individus axé vers l'emploi;
- En renforçant le rôle de l'agent d'aide en tant que gestionnaire du Parcours des individus vers l'emploi et en tant que responsable du recours aux mesures actives et de l'utilisation des fonds publics;
- En supportant les agents d'aide dans leur rôle de promoteur de l'incitation au travail auprès des prestataires de l'aide financière de dernier recours;
- En offrant aux personnes à risque de chômage de courte durée les mesures d'accès rapide à l'emploi;
- En mettant en place, dans le cadre du Pacte pour l'emploi, l'initiative Démarcheurs d'emploi;
- En offrant, dans le cadre du Pacte pour l'emploi, aux participantes et aux participants des mesures et services d'Emploi-Québec la possibilité d'obtenir leur Passeport-emploi;
- En mettant en ligne un outil Web permettant de calculer facilement et rapidement l'avantage financier à travailler, notamment par rapport à l'aide financière de dernier recours;

- En collaborant à la mise en œuvre des incitatifs financiers - dont le supplément à la Prime au travail et la Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi.

Axe d'intervention 3

Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi

Stratégies régionales

- En collaborant à l'élaboration d'une stratégie globale d'intégration en emploi des prestataires de l'aide sociale;
- En participant à la mise en œuvre d'une campagne de valorisation au travail (Pacte pour l'emploi) auprès de la population et plus particulièrement des prestataires qui demandent une aide à Emploi-Québec;
- En améliorant la capacité de repérer, parmi les prestataires de l'aide sociale, ceux qui sont les plus susceptibles de bénéficier d'une intervention des services publics d'emploi;
- En améliorant l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail de manière à réduire les taux d'abandon et d'accroître leur persévérance;
- En mettant en œuvre les stratégies adaptées à la solution des problèmes de sous-emploi qui affectent certains groupes : les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés de 45 ans et plus, les personnes immigrantes, les autochtones et les personnes handicapées de même que les personnes judiciarisées.

ORIENTATION 2

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS, NOTAMMENT DÉMOGRAPHIQUES ET COMMERCIAUX

Axe d'intervention 4

Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, notamment par l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre et des mécanismes de reconnaissance des compétences

Stratégies régionales

- En faisant la promotion de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, de la Mesure de formation en entreprise et du Programme d'apprentissage en milieu de travail;
- En accordant une attention particulière aux compétences de base de la main-d'œuvre en soutenant la formation professionnelle et technique et la formation continue en entreprise;
- En assurant une adaptation rapide et en continu des besoins du marché du travail en lien avec les formations professionnelles et techniques (diversification des modes de formation);
- En faisant la promotion de l'apport des personnes formées à l'étranger et en soutenant les entreprises qui désirent investir dans leur intégration en emploi;
- En intensifiant notre connaissance du marché du travail par la réalisation d'une étude portant notamment sur les besoins de main-d'œuvre dans la région;

- En assurant une veille des besoins de main-d'œuvre et de formation en collaboration avec nos partenaires régionaux, plus précisément ceux du secteur de l'éducation;
- En mettant en place un comité régional pour le Pacte pour l'emploi;
- En soutenant les tables sectorielles et en y participant activement, particulièrement dans les secteurs forestier, minier, touristique et hydroélectrique.

Axe d'intervention 5

Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises

Stratégies régionales

- En mettant en place un dispositif pour le repérage et la priorisation des entreprises dont les emplois sont menacés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants;
- En favorisant le reclassement de la main-d'œuvre, du redéploiement des entreprises et des secteurs en déclin, vers ceux en expansion;
- En sensibilisant les entreprises à l'importance, dans le contexte du vieillissement de la population, d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre et, en conséquence, de retenir et de former leurs travailleurs plus âgés et de préparer la relève;
- En faisant la promotion des services d'Emploi-Québec auprès des entreprises, notamment au plan du recrutement, de la formation et de la gestion des ressources humaines;
- En accordant un accès en mode accéléré et priorisé aux services d'Emploi-Québec pour les entreprises qui s'engagent dans le cadre du Pacte pour l'emploi;
- En utilisant la Mesure de formation en entreprise et le Fonds de développement et de la reconnaissance des compétences en milieu de travail.

ORIENTATION 3

POURSUIVRE LES ACTIONS VISANT À LUTTER CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

Axe d'intervention 6

Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies et gérer cette dernière avec rigueur et équité

Stratégies régionales

- En misant sur de nouvelles approches afin de tirer le maximum des activités de conformité pour augmenter le taux de présence des prestataires de l'aide financière de dernier recours aux convocations d'Emploi-Québec et réduire les taux d'abandon;
- En poursuivant les activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée, notamment dans les actions déployées quotidiennement à l'attribution initiale, dans la gestion des dossiers actifs et dans le cadre des enquêtes;
- En s'assurant d'une gestion efficace des prestations spéciales.

Axe d'intervention 7

Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours afin d'habilitier les personnes à poursuivre leurs démarches en vue d'un retour sur le marché du travail ou encore de favoriser leur participation et leur inclusion sociale

Stratégie régionale

- En poursuivant notre implication dans le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS).

Axe d'intervention 8

Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard

Stratégies régionales

- En collaborant aux efforts de la Conférence régionale des élus de la Baie-James et de la Municipalité de Baie-James, visant le développement d'une approche territoriale intégrée à la lutte contre la pauvreté;
- En portant une attention particulière aux diverses préoccupations reliées à la lutte contre la pauvreté aux différentes instances régionales.

ORIENTATION 4

AMÉLIORER LA PRESTATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

Axe d'intervention 9

Moderniser l'offre de service d'Emploi-Québec et consolider la gestion unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale

Stratégies régionales

- En soutenant le personnel dans les changements organisationnels, notamment dans la mise en place d'un continuum de services aux individus;
- En portant une attention particulière à la gestion du changement, à la formation du personnel, à l'organisation du travail, au soutien des gestionnaires et à la mobilisation du personnel dans le but d'assurer une qualité des services;
- En développant les compétences du personnel permettant une gestion par résultats efficace.

Axe d'intervention 10

Renforcer le partenariat

Stratégies régionales

- En optimisant le recours aux ressources externes et aux organismes de développement de l'employabilité afin de profiter de l'effet de levier que ce recours permet et de l'expertise des partenaires pour intervenir auprès des diverses clientèles d'Emploi-Québec;
- En s'assurant que l'offre de service de ces ressources correspond aux besoins des clientèles et renforcer leur reddition de compte;
- En resserrant la collaboration entre le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie, les comités sectoriels et l'équipe des conseillers aux entreprises;
- En poursuivant et en favorisant notre participation à des tables sectorielles de concertation régionale, particulièrement dans les secteurs touchés par des problématiques particulières (cellule forestière, Comité Action-mines);
- En continuant de participer à la Grande table (interordres) et la table MESS/MELS;
- En maintenant des liens avec le Centre local de développement de la Baie-James;
- En collaborant avec la Conférence régionale des élus de la Baie-James en regard aux stratégies régionales de développement.

Axe d'intervention 11

Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification régionale et locale

Stratégies régionales

- En profitant de la présence du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie, de l'autonomie de celui-ci et de la gestion décentralisée d'Emploi-Québec pour adapter les interventions d'Emploi-Québec à la diversité du marché du travail et des besoins de la population de la région;
- En renforçant le pouvoir du CRPMT de la Jamésie auprès de la CRÉBJ et des autres acteurs sociaux et économiques en regard du développement économique de la région.

Axe d'intervention 12

Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant au niveau stratégique qu'opérationnel

Stratégies régionales

- En conseillant la clientèle d'Emploi-Québec dans sa recherche d'emploi et en matière d'orientation scolaire et professionnelle;
- En diffusant largement l'information sur le marché du travail, plus particulièrement les perspectives aux partenaires du marché du travail.

LES CIBLES DE RÉSULTATS 2008-2009

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES RÉGIONALES	CIBLES RÉGIONALES avec Pacte pour l'emploi
1. Nombre de nouveaux participants (Total)	790	839
2. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	150	150
3. Taux d'emploi des participants ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	60 %	60 %
4. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	532	567
5. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	180	207
7. Taux d'emploi des participants des programmes de l'assistance sociale ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	52,3 %	52,3%
8. Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	90	104
9. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, personnes immigrantes	5	5
10. Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	63,7 %	63,7 %

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES RÉGIONALES	CIBLES RÉGIONALES avec Pacte pour l'emploi
11. Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours suite à une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	322 100 \$	369 600 \$
12. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention des services publics d'emploi visant un retour en emploi	662 800 \$	662 800 \$
13. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	424	424
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	239	239
15. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	73	100
16. Nombre de nouvelles ententes de qualification	25	32
17. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	196	221
18. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10	10
19. Ratio de plaintes par 1 000 ménages	1,85	1,85
20. Pourcentage de décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21 %	21 %

LE BUDGET RÉGIONAL

Le budget de la région du Nord-du-Québec est complètement régionalisé. Pour l'année 2008-2009, les montants alloués seront répartis de la façon suivante : 3 193,3 \$ dans les mesures actives, 68,4 \$ à la mesure CIT, 38,6 \$ pour Jeunes en action, 633,1 \$ relativement à la Stratégie forestière, 215,8 \$ au Pacte pour l'emploi, totalisant ainsi 4 149,2 \$. De cette somme, 655,4 \$ proviennent des Fonds du Québec et 3 493,8 \$ du Compte de l'assurance-emploi.

Dans sa planification budgétaire 2008-2009, la direction régionale prévoit répartir son budget de la façon suivante :

Mesures	Répartition en %
Mesure de formation (MFOR)	55,4 %
Subvention salariale	15,6 %
Projet de préparation à l'emploi	6,5 %
Service d'aide à l'emploi	2,0 %
Supplément de retour en emploi	0,5 %
Soutien au travail autonome	3,7 %
Contrat d'intégration au travail	1,5 %
Frais d'aide sans participation	0,5 %
Concertation pour l'emploi	14,3 %

**ANNEXE A – OBJECTIFS ADDITIONNELS LIÉS AU PACTE POUR
L'EMPLOI POUR LA PÉRIODE 2008-2011**

MESURES DU PACTE POUR L'EMPLOI	PARTICIPANTS	OBJECTIFS ADDITIONNELS ESTIMÉS POUR LA RÉGION
Investir dans le potentiel des personnes		
Démarcheur d'emploi	Prestataires d'assistance-sociale	20
Intensification des interventions – mesures actives d'Emploi-Québec	Personnes admissibles	36
Conciliation travail-études	Jeunes	nd
Hausse des allocations d'aide à l'emploi	Personnes admissibles	s.o.
Mesures à l'intention des personnes handicapées	Personnes handicapées	6
Intégration et maintien en emploi des immigrants – participation à PRIIME	Personnes immigrantes	7
Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail	Personnes handicapées Personnes immigrantes	ND
Valoriser le travail		
Supplément à la Prime au travail	Prestataires de l'aide sociale de longue durée	104
Prime au travail dédiée aux personnes présentant des contraintes sévères à l'emploi	Prestataires de la solidarité sociale	55
Pleine indexation de la déduction fiscale pour les travailleurs	Personnes déclarant des revenus de travail	s.o.
Découvrir	Jeunes	30
	entreprises	2
Alternative jeunesse	Jeunes	43
Une main-d'œuvre mieux formée : des entreprises plus productives		
Mutuelles de formation et consolidation de la formation en ligne	Entreprises	ND
Formation en entreprises	Entreprises	50
Crédit d'impôt pour la formation de la main-d'œuvre (secteur manufacturier)	Entreprises	ND
Reconnaissance des compétences	Entreprises	86

ANNEXE B – LA DIRECTION RÉGIONALE ET LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

Direction régionale

129, rue des Forces-Armées
Chibougamau (Québec) G8P 3A1
Tél. : (418) 748-8622 ou (866) 840-9344
Téléc. : (418) 748-8683

Centres locaux d'emploi de la région

CLE Baie-James

333, 3^e Rue
Chibougamau (Québec)
G8P 1N4
Tél. : 418 748-7643
ou 1 866 722-7354
Téléc. : 418 748-2177

CLE d'Inukjuak

C.P. 281
Inukjuak (Québec)
J0M 1M0
Tél. : 819 254-8760
Téléc. : 819 254-8763

CLE de Kuujuaq

C.P. 300
Kuujuaq (Québec)
J0M 1C0
Tél. : 819 964-2909
ou 1 877 964-2961
Téléc. : 819 964-2406

CLE de Chisasibi

C.P. 899
Chisasibi (Québec)
J0M 1E0
Tél. : 819 855-2894
ou 1 800 567-4385
Téléc. : 819 855-2574

Lebel-sur-Quévillon

107, rue Principale Sud
C.P. 1779
Lebel-sur-Quévillon (Québec)
J0Y 1X0
Tél. : 819 755-3801
Téléc. : 819 755-6000

Umiujaq

Tél. : 819 331-7346
Téléc. : 819 331-7400

Aupaluk

Tél. : 819 491-7353
Téléc. : 819 491-7498

Eastmain

Tél. : 819 977-0376
Téléc. : 819 977-2426

Kuujuarapik

Tél. : 819 929-3552
Téléc. : 819 929-3576

Kangisualujuaq

Tél. : 819 337-5204
Téléc. : 819 337-5308

Whapmagoostui

Tél. : 819 929-3325
Téléc. : 819 929-3398

Beaucanton

2709, boul. Curé-McDuff
Bureau H
Beaucanton (Québec)
J0Z 1H0
Tél. : 819 941-3801
Téléc. : 819 941-6000

Puvirnituq

Tél. : 819 988-2733
Téléc. : 819 988-2227

Kangisujuaq

Tél. : 819 338-3327
Téléc. : 819 338-3339

Akulivik

Tél. : 819 496-2437
Téléc. : 819 496-2500

Kangirsuk

Tél. : 819 935-4406
Téléc. : 819 935-4436

Matagami

100, Place du Commerce C.P.
320
Matagami (Québec)
J0Y 2A0
Tél. : 819 739-6000
Téléc. : 819 739-6001

Ivujivik

Tél. : 819 922-3328
Téléc. : 819 922-3333

Quaqtaq

Tél. : 819 492-9183
Téléc. : 819 492-9197

Salluit

Tél. : 819 255-8954
Téléc. : 819 255-8059

Tasiujaq

Tél. : 819 633-5249
Téléc. : 819 633-5026

ANNEXE C – LISTE DES MEMBRES DU CRPMT DE LA JAMÉSIE

Membres représentant la main-d'œuvre

Lalancette, Rémy	Association pour la protection des travailleurs de Quévillon inc. (FTQ)
Marceau, Bruno	Syndicat des métallos (FTQ)
Martel, Serge	Syndicat des travailleurs et travailleuses de Probyn Power Services (CSN)
Maurin, Marianne	Syndicat des travailleurs et travailleuses d'IGA Larochelle (CSN)

Membres représentant les entreprises

Cauchon, Sandra	Larouche et Girard avocats
Cloutier, Yves	Corporation minière Inmet – Division Troilus
Leclerc, Denise	MAS Chibougamau inc.
Marois, Diane	Les mines Opinaca Itée
Vaillancourt, Guy	Barrette-Chapais Itée
Verreault, Frédéric	Les Chantiers Chibougamau Itée

Membres représentant l'éducation et les organismes communautaires

Audet-Bélanger, Françoise	Enseignante et représentante syndicale (CSQ)
James, Gary	Centre d'études collégiales à Chibougamau
Laberge, Ginette	Maison d'hébergement l'Aquarelle
Laporte-Joly, Lyne	Commission scolaire de la Baie-James
Perron, Michèle	Commission scolaire de la Baie-James

Personnes-ressources

Bilodeau, Louise	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Desjardins, Ghislain	Emploi-Québec Nord-du-Québec
Darveau, Denis	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
Leclerc, Richard	Ministère des Affaires municipales et des Régions
Ménard, Suzanne	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
Savard, Roger	Conférence régionale des élus de la Baie-James